



Die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz

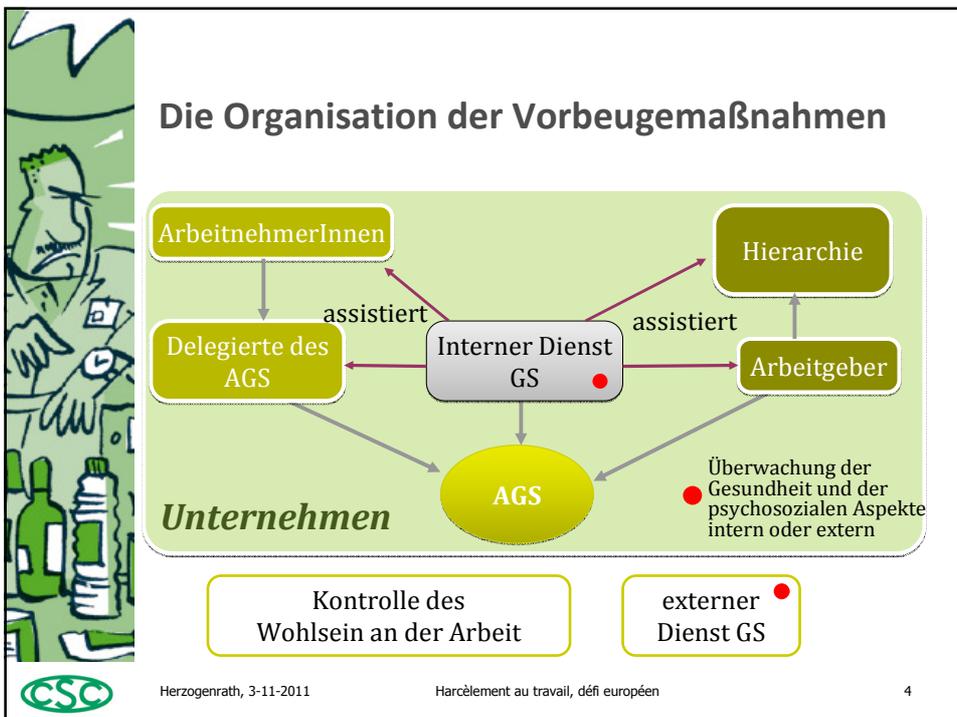
Zweck und Grenzen der belgischen Regelung




Kurze historische Übersicht der belgischen Regelung

- 1992 : KE sexuelle Belästigung
- 1999 : KAA Stress (Privatsektor)
- 2002 : Gesetz und KE Gewalt, moralische und sexuelle Belästigung
- 2004 : Bewertung + praktisches Handbuch
- 2004 : Bewertung der Regelung über Gewalt und Belästigung
- Oktober 2004: europäisches Rahmenabkommen Stress
- April 2007: europäisches Rahmenabkommen Gewalt und Belästigung
- 2007 : Regelung zur Vorbeugung der psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz (Gewalt, Belästigung, Stress, usw.)







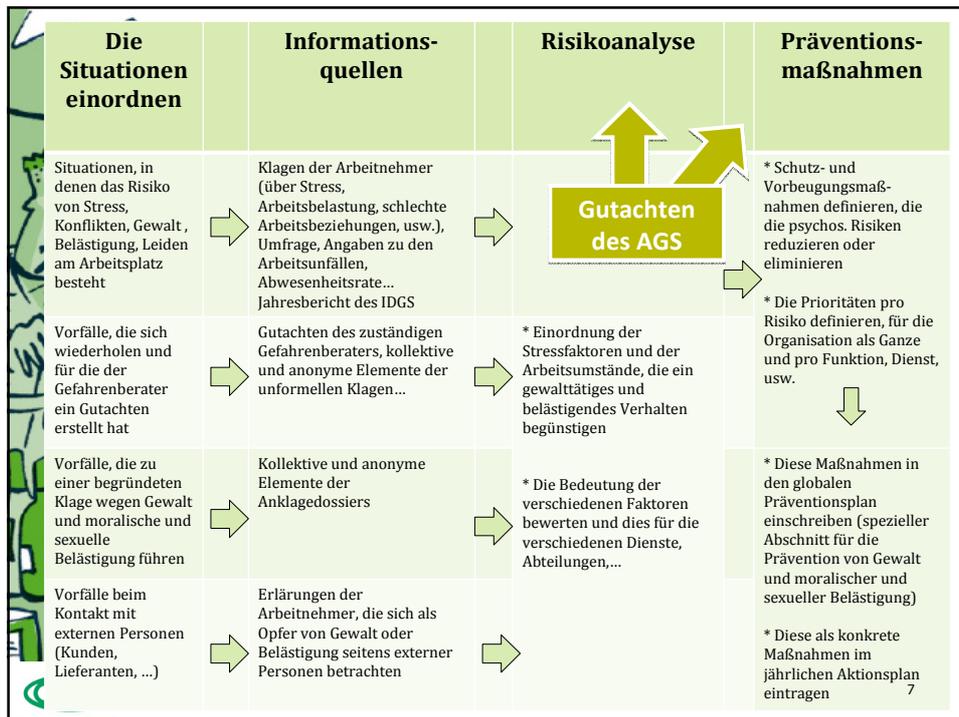
Akteure der Prävention (1)

Wer?	Wichtigste Aufgaben im Bereich der psychosozialen Belastung
Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Präventionspolitik organisieren und strukturieren ▪ Bei Gewalt oder Belästigung, Maßnahmen zu deren Beendigung
Hierarchie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausführung der Präventionspolitik
Arbeitn.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beteiligung an der Präventionspolitik
Psycho-sozialer Gefahrenberater	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beteiligung an der Risikoanalyse der psychosozialen Belastung ▪ Gutachten erstellen über die Präventionsmaßnahmen ▪ Prozedur Gewalt und Belästigung: empfangen und beraten, begründete Klagen aufnehmen und untersuchen, dem Arbeitgeber geeignete Maßnahmen vorschlagen
Vertrauensperson	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beteiligung an der Erstellung der Prozeduren (Gewalt/Belästigung) ▪ Empfangen und beraten, begründete Klagen aufnehmen und untersuchen und sie an den psychos. Gefahrenb. weiterleiten



Akteure der Prävention (2)

Wer?	Wichtigste Aufgaben im Bereich der psychosozialen Belastung
Gefahrenberater Arbeitsarzt	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eventuell an den psy. Gef. oder an die Vertrauensperson verweisen (den Gefahrenberater kontaktieren, wenn der Arbeitn. dazu nicht in der Lage ist)
Gefahrenberater des IDGS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Informationen über die Prävention der psychos. Belastung in den Jahresbericht integrieren (über psychos. Gef. und Vertrauensperson) ▪ Beteiligung an der Risikoanalyse und an der Prävention
Ausschuss	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gutachten über die Risikoanalysen und die Präventionsmaßnahmen ▪ Einverständnis über die einzuhaltenden Prozeduren, wenn Gewalt oder Belästigungen gemeldet werden ▪ Einverständnis aller Arbeitnehmervertreter im Ausschuss über die Bezeichnung der Vertrauensperson und des psychos. Gefahrenberaters (wenn zugehörig zum IDGS)



Einige Elemente des Berichtes über die Bewertung der Anwendung der Regelung

- «Die Risikoanalyse (a priori) wurde noch nicht oft in den Unternehmen durchgeführt»
- Wichtigste Hindernisse:
 - die **Kosten** (vor allem in den KMU),
 - **andere Prioritäten** des Unternehmens
 - die Arbeitgeber gewähren den psy. Gefahrenberatern **zu wenig Zeit und Mittel** für die primäre Vorbeugung
- **Befürchtung** der Arbeitgeber, dass die Risikoanalyse Organisationsprobleme aufdeckt (*das ist häufig der Fall...*)
- Fast jeder 4. Arbeitgeber sagt, dass es **Schwierigkeiten bei der Konkretisierung der Maßnahmen** gibt, die sich aus der Risikoanalyse ergeben.

Aachen, 2-4. November 2011
Belästigung am Arbeitsplatz, europäische Herausforderung
8



Einige Feststellungen der Delegierten und Gewerkschaftssekretäre der CSC

- **«Gesetz des Schweigens»** um das Problem der Gewalt und Belästigung; **Banalisierung** auf allen Ebenen: Direktion, Hierarchie, Gewerkschafter («man hat andere Sorgen»); so manches Verhalten wird als Teil der Berufskultur angesehen
- Vorgang ist **auf das Individuum zentriert**, es ist schwer, die Debatte auf kollektiver Ebene zu führen
- Bei der Personalverwaltung und/oder hinsichtlich der Personalvertreter wirken manche Arbeitgeber einschüchternd.
- Zweideutigkeit der Rolle des « psychosozialen » Gefahrenberaters



Gewerkschaftliches Ziel: aus dem Schweigen und der Isolation heraustreten, kollektivieren

- **Die Existenz von Problemen anerkennen lassen**
- **Nicht den « Unfall » abwarten**, die Risiken a priori analysieren, eine beteiligende Risikoanalyse bevorzugen
- Die **ersten, kollektiven Ursachen finden**, gebunden an die Arbeitsorganisation, an die Art des Managements und an die Personalverwaltung
- Auch den **Arbeitgeber und die Hierarchie** über die zuständigen Konzertierungsorgane **einbeziehen**
- Gewerkschaftliche Vorgehensweise: von der schwierigen Situation eines Arbeitnehmers ausgehend **zur kollektiven Dimension übergehen**, um kollektive Feststellungen zu machen, Hypothesen über die Gründe, gemeinsame Lösungswege zu finden

